

ANALISIS BUDAYA KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN BIRO UMUM DAN KEUANGAN UNIVERSITAS TADULAKO

Henny Prihatin

Ocen_Lamakasusa@yahoo.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aimed to analyze the work culture of education personnel at Tadulako University Bureau of Public Administration and Finance. The research method is qualitative research, with the informants as much as 7 (seven) respondent, selected using purposive sampling. Data were collected using the methods of observation, interviews, and documentation. The results explained that the work culture of education personnel at Tadulako University Bureau of Public Administration and Finance had not been running optimally because from the 5 aspects studied, (1) the honesty aspect had not been running optimally because there were still many employees providing work result reports which were not in accordance with the facts on the ground; 2) the perseverance aspect had not been running optimally because there were still many employees neglecting work times so that the work did not achieve the target; 3) the aspect of creativity in performing the duties can be said had not been maximized, because there were still many divisions that make the same programs with the previous years without any change in the direction of progress. This was due to lack of coordination and supervision from the elements of leadership. 4) The discipline aspect had not been running optimally because there were still employees who did not appreciate the time; and 5) the responsibility aspect had not been running optimally because there are still employees who only worked after the leadership's orders, personnel transfer was one of the factors resulting in weak responsibility from education personnel at Tadulako University Bureau of Public Administration and Finance.

Keywords: *Cultural Work, Honesty, Diligence, Creativity, Discipline, and Responsibility*

Berbagai keluhan dan kritikan mengenai budaya kerja birokrasi kepegawaian memang bukan hal baru, karena sudah ada sejak zaman dulu. Birokrasi kepegawaian lebih menunjukkan kondisi empirik yang sangat buruk, negatif atau sebagai suatu penyakit (*bureau pathology*), seperti Parkinsonian (*big bureaucracy*), Orwellian (peraturan yang menggurita sebagai perpanjangan tangan negara untuk mengontrol masyarakat) atau Jacksonian (*bureaucratic polity*), ketimbang citra yang baik atau rasional (*bureau rationality*), seperti yang dikandung misalnya, dalam birokrasi Hegelian dan Weberian. (Siagian, 1997: 54). Budaya kerja birokrasi yang buruk dan tidak transparan tersebut dapat mendorong masyarakat untuk mencari "jalan pintas",

dengan suap atau berkolusi

Apabila ditelusuri lebih jauh, budaya kerja yang kurang baik tersebut, menurut Siagian (1997 : 64) bersumber pada lima masalah pokok, yaitu: Pertama, persepsi gaya manajerial para pejabat di lingkungan birokrasi yang menyimpang dari prinsip-prinsip demokrasi. Hal tersebut mengakibatkan budaya kerja yang menyimpang seperti: penyalahgunaan wewenang dan jabatan, kurang disiplin, tidak konsisten, tidak jujur, menerima sogok, dan nepotisme, rendahnya pengetahuan dan keterampilan para petugas pelaksana dalam berbagai kegiatan, terutama kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Diskriminatif, akibat budaya kerja yang kurang yang kemudian memunculkan kesan bahwa budaya kerja birokrasi

cenderung lebih mementingkan prosedur dari pada substansi, lamban dan menghambat kemajuan. Siagian (1997 : 60)

Universitas Tadulako sebagai lembaga pendidikan Tinggi dengan kegiatan Tridarma Perguruan, : a). berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; b). dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; c). dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan d). terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa (dalam UU 12/2012, pasal 5).

Dalam pencapaian dari tujuan pendirian Universitas Tadulako tentu saja dipengaruhi oleh perilaku dan sikap pegawai dan dosen Universitas Tadulako, perilaku tersebut biasa disebut budaya kerja, sesuai yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan budaya kerja. Dimana budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, melalui sistem kerja, sikap dan perilaku sumberdaya manusia aparatur yang melaksanakan tugasnya (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39 tahun 2012).

Budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan

kehancuran suatu organisasi (Siagian 1997,61), maka penting untuk menganalisis budaya kerja pegawai sebagai upaya membangun komitmen tenaga kependidikan (pegawai), khususnya staf tenaga kependidikan di Rektorat Universitas Tadulako.

Dari penjelasan permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan kajian dengan judul “Analisis Budaya Kerja Tenaga Kependidikan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Tadulako”.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diperkirakan membutuhkan waktu kurang lebih 3 bulan, sejak proposal ini disetujui. Penelitian ini akan di lakukan pada unit kerja Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Tadulako.

Informan

Informan dalam penelitian ini diambil dari setiap stratum. Oleh karena unit analisisnya memiliki karakteristik tugas pokok dan fungsi (tupoksi) maka penentuan Informan dilakukan dengan menggunakan tehnik Purposive. Adapun Informan dalam penelitian ini sebanyak 7 orang yang unsut-unsurnya terdiri atas:

- a. Unsur Pimpinan : 1 orang
- b. Bagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara : 2 orang
- c. Bagian Hukum, Tata Laksana dan Kepegawaian : 2 orang
- d. Bagian Keuangan : 2 orang

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu cara pengumpulan data berdasarkan tinjauan dan pengamatan secara langsung di lapangan.

2. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung secara mendalam (*dept interview*) dengan responden yang dianggap mengetahui dan memahami tentang pokok masalah yang diteliti.
3. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen atau hal-hal lainnya yang dianggap berguna untuk penelitian yaitu berupa, Surat, pengumuman resmi, kesimpulan pertemuan, dan laporan-laporan tertulis lainnya. Dokumen administratif seperti proposal, Laporan Kemajuan atau evaluasi resmi dan dokumentasi intern lainnya, Dokumentasi Penelitian.

Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh itu disusun dalam bentuk data-data kualitatif yang dideskripsikan dengan kalimat menurut kategori dan selanjutnya memperoleh kesimpulan.

Dalam menganalisis data yang terkumpul maka penulis menggunakan teknik analisis data dengan tahapan sebagai berikut:

Reduksi Data

Data yang diperoleh lapangan ditulis dan diketik dalam bentuk laporan yang rinci. Laporan ini perlu direduksi, dirangkum dan diseleksi dan disusun lebih sistematis dan ditonjolkan pokok-pokok yang penting. Kemampuan mereduksi data akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.

Display Data

Display data dilakukan agar dapat melihat secara keseluruhan pada bagian-bagian tertentu dari penelitian dengan membuat analisis data temuan penelitian agar penulis menguasai data. Dengan demikian penulis menguasai data dan terhindar dari kesulitan dalam melihat gambaran dari data yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian, penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyeleksi data, yaitu memilih data atau mereduksi data yang diperoleh yang dapat mendukung analisis yang dilakukan.
2. Kompilasi data, yaitu mengelompokkan data tersebut sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang ada.
3. Tabulasi Data, yaitu penyiapan data dalam suatu tabel untuk mempermudah pemahaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uraian Fungsi dan Tugas Pokok Jabatan

Berdasarkan gambaran/uraian struktur organisasi di atas, maka dapat diuraikan fungsi dan tugas pokok dari Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Tadulako, yaitu:

Biro Umum dan Keuangan

Uraian Fungsi :

1. Melaksanakan urusan ketatausahaan;
2. Melaksanakan urusan keuangan dan akuntansi;
3. Melaksanakan urusan hukum dan ketatalaksanaan;
4. Melaksanakan urusan kepegawaian;
5. Melaksanakan urusan kerumahtanggaan; dan
6. Melaksanakan urusan barang milik negara.

Tugas Pokok :

Memberikan layanan umum dan keuangan di lingkungan Universitas Tadulako. Biro Umum dan Keuangan membawahi 4 (empat) Bagian antara lain:

Bagian Hukum, Tata Laksana, dan Kepegawaian

Uraian Fungsi:

1. Melaksanakan urusan hukum dan

ketatalaksanaan;

2. Penyusunan formasi dan rencana pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan;
3. Melaksanakan pengadaan, pengangkatan, kepangkatan dan mutasi lainnya;
4. Melaksanakan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan;
5. Melaksanakan urusan disiplin dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan; dan
6. Melaksanakan administrasi kepegawaian lainnya.

Tugas Pokok :

Melaksanakan urusan hukum, ketatalaksanaan, dan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Universitas Tadulako. Bagian Hukum, Tata Laksana, dan Kepegawaian membawahi 3 (tiga) sub bagian antara lain:

1. Sub Bagian Hukum, dan Tata Laksana mempunyai tugas melakukan urusan penyusunan peraturan perundang-undangan, layanan hukum, organisasi, dan ketatalaksanaan.
2. Sub. Bagian Tenaga Pendidik mempunyai tugas melakukan penyusunan formasi dan rencana pengembangan serta pengadaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan, disiplin, pemberhentian, dan administrasi kepegawaian tenaga pendidik dan tenaga penunjang akademik.
3. Sub. Bagian Tenaga Kependidikan mempunyai tugas melakukan penyusunan formasi dan rencana pengembangan serta pengadaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan, disiplin, pemberhentian, dan administrasi kepegawaian tenaga kependidikan.

Bagian Keuangan

Uraian Fungsi:

1. Melaksanakan urusan pembiayaan;
2. Melaksanakan urusan perbendaharaan; dan
3. Melaksanakan urusan akuntansi dan

pelaporan keuangan.

Tugas Pokok:

Melaksanakan pengelolaan keuangan dan urusan akuntansi dalam lingkungan Universitas Tadulako. Bagian Keuangan membawahi 3 (tiga) sub bagian antara lain :

1. Sub. Bagian Perbendaharaan Non Penerimaan Negara Bukan Pajak mempunyai tugas melakukan urusan pembiayaan, penerimaan, penyimpanan, pembayaran, dan pertanggungjawaban anggaran non penerimaan negara bukan pajak.
2. Sub. Bagian Perbendaharaan Penerimaan Negara Bukan Pajak mempunyai tugas melakukan urusan pembiayaan, penerimaan, penyimpanan, pembayaran, dan pertanggungjawaban anggaran penerimaan negara bukan pajak.
3. Sub. Bagian Akuntansi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan akuntansi dan pelaporan keuangan.

Keadaan Pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan

Dalam upaya melakukan proses kegiatan penyelenggaraan administrasi perguruan tinggi, Universitas Tadulako khususnya Biro Umum dan Keuangan membutuhkan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu sumber daya dari unsur pelaksana yang urgen dalam mensukseskan program kerja dan kegiatan operasionalnya.

Sehubungan hal tersebut diatas, maka komposisi pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Tadulako dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain, komposisi kepegawaian menurut tingkat pendidikan, golongan dan kepangkatan serta menurut eselon.

Jumlah pegawai pada Biro Umum dan Keuangan sebanyak 128 orang, dari kepangkatan menunjukkan pegawai yang bergolongan I sebanyak 2 orang, golongan II sebanyak 50 orang, golongan III sebanyak 71 orang dan golongan IV sebanyak 5 orang. Hal ini dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Biro Umum dan Keuangan
Universitas Tadulako Menurut Golongan Tahun 2015**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Golongan I	2	1,56
2	Golongan II	50	39,06
3	Golongan III	71	55,47
4	Golongan IV	5	3,91
	Jumlah	128	100

Sumber : Sub Bagian Tenaga Kependidikan BAK, 2015

Dari jumlah pegawai 128 orang tersebut apabila dilihat dari kualifikasi pendidikan, maka yang berpendidikan SD sebanyak 7 orang, SLTP sebanyak 5 orang,

SLTA sebanyak 61 orang, Sarjana D3 sebanyak 10 orang, S1 sebanyak 42 orang dan Pascasarjana sebanyak 3 orang. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Jumlah Pegawai Biro Umum dan Keuangan
Universitas Tadulako Menurut Pendidikan Tahun 2015**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	7	5,47
2	SMP	5	3,91
3	SMA	61	47,66
4	D3	10	7,81
5	S1	42	32,81
6	S2	3	2,34
	JUMLAH	128	100

Sumber : Sub Bagian Tenaga Kependidikan BUK, 2015

Data dan informasi dari tabel 1 dan tabel 2 diketahui prosentse pegawai negeri sipil pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Tadulako sebagian besar berpendidikan SLTA sebanyak 61 orang (47.66%) dan masih ada yang berpendidikan SD sebanyak 7 orang (5.47%), hal ini menunjukkan bahwa variasi pendidikan yang ada sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu indikator kualitas kerja dapat dilihat dari pendidikan. Walaupun demikian jumlah tersebut merupakan sumber daya yang perlu dikelola dengan profesional, sehingga

pengelolaan administrasi dan pelayanan masyarakat dapat berjalan lancar.

Sarana dan Prasarana

Suatu realitas yang paling nyata diperhatikan bahwa dalam pelaksanaan tugas suatu instansi tidak terlepas dari masalah kondisi sarana dan prasarana sebagai salah satu faktor pendukung yang tidak kalah pentingnya terutama bagi pelaksanaan tugas-tugas operasional instansi yang dimaksud.

Bagaimana mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab instansionalnya, jika tidak ditunjang

oleh sarana dan prasarana yang tersedia. Instansi yang kurang memiliki sarana dan prasarana pendukung kerja yang maksimal diyakini tidak mampu mencapai tujuan kerja organisasi yang maksimal pula.

Sarana dan prasarana yang dimiliki Biro Umum dan Keuangan Universitas

Tadulako diharapkan dapat menunjang dan memperlancar kegiatan-kegiatan kantor dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai dalam melayani pegawai dalam lingkungan Universitas Tadulako. Jumlah barang-barang inventaris tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Sarana dan Prasarana Pendukung Kegiatan

No	Nama Barang	Satuan	Jumlah	Keterangan
1	Lemari Kayu	Buah	61	
2	Filing Cabinet Kayu	Buah	3	
3	Buffet	Buah	24	
4	Meja Kerja Kayu	Buah	106	
5	Kursi Besi/Metal	Buah	149	
6	Kursi Kayu	Buah	75	
7	Meja Komputer	Buah	52	
8	AC	Buah	22	
9	Dispenser	Buah	9	
10	UPS	Buah	23	
11	Komputer	Buah	45	
12	Lemari Besi/Metal	Buah	34	
13	Rak Kayu	Buah	27	
14	Filing Cabinet Besi	Buah	41	
15	Kipas Angin	Buah	9	
16	Printer	Buah	37	
17	Laptop	Buah	6	
18	Rak Besi	Buah	3	
19	Mesin Ketik Manual	Buah	10	
20	Alat Pemotong Kertas	Buah	3	
21	Brandkas	Buah	7	

Sumber : Sub. Bagian Barang Milik Negara BUK Untad, 2015

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka sarana dan prasarana Biro Umum dan Keuangan Universitas Tadulako apabila dihubungkan dengan volume pekerjaan yang ada dengan pelayanan dosen dan pegawai yang sudah mencapai ± 2.000 orang, belum dianggap memadai dan masih perlu peningkatan jumlah sarana dan prasarana untuk dapat menghasilkan maksimalitas kualitas kerja yang diharapkan.

Pelaksanaan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Tadulako

Perubahan paling mendasar yang diperlukan oleh aparatur adalah perubahan pola pikir dan budaya kerja. Penekanan perlu adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja merupakan program reformasi birokrasi yang dinyatakan sebagai salah satu area dari 8 (delapan) area perubahan yang harus dilakukan oleh seluruh aparatur termasuk Kementerian Pendidikan. Selanjutnya Kementerian Pendidikan telah menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan

Nomor 65/Permentan/OT.140/11/2012 tentang pedoman nilai-nilai dan makna bekerja bagi pegawai kementerian pendidikan yang digunakan sebagai landasan untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan. Beberapa pengamat mengatakan bahwa mutu sumberdaya manusia Indonesia yang tidak mampu bersaing, hal ini disebabkan oleh faktor budaya kerja yang juga masih lemah dan tidak merata. Ada anggapan bahwa budaya kerja produktif di Indonesia, belum merata karena bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan disebagian aparatur, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Budaya patronase menimbulkan rasa ewuh pakewuh yang berlebihan terhadap atasan. Reformasi birokrasi yang dicanangkan didalam butir good governance juga belum mampu menjawab permasalahan di atas. Sementara wajah birokrasi dari suatu penyelenggaraan negara akan tercermin pada hasil produk yang berupa standar pelayanan terhadap publik atau masyarakat. Maka dari itu peran serta para pelaksana kebijakan merupakan andil yang diharapkan dalam melakukan perubahan secara drastis dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan dipertanggung jawabkan di depan masyarakat sebagai kelompok yang dilayani.

Pokok-Pokok Reformasi

Kejujuran

Untuk dapat melihat aspek kejujuran dalam budaya kerja Pegawai Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako, Menurut Andi Ummu Haeriah, SH, M. Si (Kepala Sub Bagian Tenaga Kependidikan Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako) bahwa:

“Menurut saya kejujuran masih sangat diperlukan didalam lembaga Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan

Universitas Tadulako, karena kejujuran itu kunci utama untuk mencapai kesuksesan organisasi maupun pribadi, saya melihat pada teman-teman yang ada di Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako masih ada yang tidak jujur misalnya ketika mereka diperintahkan untuk melaksanakan suatu kegiatan tapi tidak maksimal dan mereka tidak berkata jujur bahwa kegiatan itu tidak dilaksanakan secara maksimal. Penyebab utamanya masih kurang menyadari bahwa kejujuran itu adalah tanggung jawab moral”. (wawancara 14 oktober 2016).

Pendapat diatas yang menjelaskan bahwa kejujuran kerja pada pegawai Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako belum berjalan dengan baik, padahal kejujuran sangat diperlukan di dalam Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako, karena kejujuran itu kunci utama untuk mencapai kesuksesan organisasi maupun pribadi, saya melihat pada teman-teman yang ada di Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako masih ada yang tidak jujur misalnya ketika mereka diperintahkan untuk melaksanakan suatu kegiatan tapi tidak maksimal dan mereka tidak berkata jujur bahwa kegiatan itu tidak dilaksanakan secara maksimal. Penyebab utamanya masih kurang menyadari bahwa kejujuran itu adalah tanggung jawab moral.

Pendapat tersebut mendapat tanggapan yang sama dari Muhammad Cahyadi menjelaskan bahwa:

“Harus diakui selama saya kerja disini masih banyak teman-teman yang melakukan ketidak jujuran dalam melaksanakan kegiatan. Contoh yang bisa dilihat adalah kadang melaksanakan kegiatan tanpa pemberitahuan pada pimpinan, nanti setelah kegiatan baru diketahui, karena pelaksanaan kegiatannya tidak mau mendapatkan pengawasan dari pimpinan” (wawancara 14 oktober 2016)

Penjelasan di atas memberi gambaran bahwa budaya kejujuran masih rendah karena pegawai yang melakukan ketidak jujur dalam melaksanakan kegiatan.

Menurut Yosep Ola, SH, M. Si, bahwa kejujuran adalah keterbukaan/transparansi dalam segala aspek. Para pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako di lapangan kurang jujur menyampaikan informasi terkait program Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako.

“Sebagai pimpinan saya sudah maksimal melaksanakan kegiatan, tidak ada sesuatu yang di sembunyikan tapi kadang yang di bawah (staf) masih ada penyelewengan. Agar para pegawai jujur dalam melaporkan hasil kegiatan terkait program Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako perlu dilakukan pelatihan behavior change communication. Prinsipnya Kejujuran masih perlu di tanamkan pada pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako”. (wawancara 19 oktober 2016).

Dari pendapat informan di atas dapat disimpulkan, bahwa aspek kejujuran dalam budaya kerja di Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako belum berjalan dengan baik. Hal tersebut ditandai dengan masih banyak pegawai yang tidak bersikap jujur dalam melaksanakan tupoksinya, misalnya pelaporan yang tidak sesuai dengan fakta di lapangan, datang ke kantor terlambat tetapi tetap menandatangani daftar kehadiran dan masih banyak contoh lain sebagai mana yang telah dijelaskan diatas.

Ketekunan

Budaya kerja sangat diperlukan dalam organisasi pemerintahan khususnya di Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako dimana budaya kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja dari pegawai negeri sipil itu sendiri. Meningkatnya budaya kerja pegawai akan

berdampak secara langsung kepada kualitas kerja agar program dapat berjalan sesuai dengan target yang direncanakan. Pegawai merupakan sumber daya yang sangat diperlukan karena peran dan kedudukannya dalam organisasi pemerintahan. Dalam kedudukan dan peranan di organisasi pemerintahan setiap negara, pegawai merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Untuk itu setiap pegawai dibutuhkan komitmen ketekunan dalam menjalankan tupoksinya.

Walaupun ada informan yang berbeda pendapat tentang ketekunan pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako dalam bekerja, namun kesimpulan penelitian menjelaskan bahwa ketekunan pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako dalam bekerja belum berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan capaian pelaksanaan program dibutuhkan motivasi dari pucuk pimpinan melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Kreatifitas

Kreatifitas menurut Lumsdaine (1995: 14) adalah mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna. Artinya mengembangkan pemikiran alternatif atau kemungkinan dengan berbagai cara sehingga mampu melihat sesuatu dari berbagai sudut pandang dalam interaksi individu dengan lingkungan sehingga diperoleh cara-cara baru untuk mencapai tujuan yang lebih bermakna. Kreativitas mengekspresikan kualitas solusi penyelesaian masalah. Kunci kreatifitas adalah kemampuan menilai permasalahan dari berbagai sudut pandang sehingga menjadi solusi yang lebih baik. Sudut pandang yang berbeda akan menstimulasi beragam ide dan mengembangkan struktur

kognitif baru. Menurut Andi Ummu Haeriah, SH, M.Si bahwa :

Sangat perlu diterapkan kreatifitas dalam setiap pelaksanaan program, namun saya melihat belum ada kreatifitas yang dilakukan dari pihak Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako misalnya berkaitan program, dari tahun-ketahun tidak ada perubahan, dimana pelayanan administrasi keuangan masih lambat.. (wawancara tanggal 14 oktober 2016)

Menurut Muhammad Cahyadi mengatakan bahwa :

“Perlu ditingkatkan dari segi kreatifitas karena selama ini saya lihat monoton dalam pelaksanaan program. Jangan terlalu terpatok pada panduan yang ada, perlu tapi terus dikembangkan lebih kreatif, seperti yang saya lakukan dibidang saya ada program untuk pengembangan SDM . Faktor dominan agar pegawai bisa lebih kreatif adalah pimpinan mengapresiasi ide/gagasan para pegawai sehingga mereka termotivasi terus menampilkan aktifitas atau kegiatan yang lebih kreatif (wawancara 15 oktober 2016)

Pendapat diatas dipertegas oleh Yosep Ola, SH, M.Si , bahwa pegawai di Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako kurang kreatif dalam melaksanakan tugas, monoton tidak ada terobosan baru yang mereka lakukan.

Menurut saya Kreatifitas para pegawai bisa di kembangkan melalui arahan, bimbingan, dan evaluasi dari pimpinan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas”. (wawancara 19 oktober 2016)

Pendapat informan diatas rata-rata menjelaskan bahwa kreatifitas pegawai Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako dalam melaksanakan tugas dapat dikatakan rendah, karena bekerja berdasarkan perintah pimpinan. Untuk meningkatkan kreatifitas pegawai diperlukan rapat kordinasi antar bidang, rapim (rapat pimpinan), pengawasan, evaluasi dan monitoring perencanaan program secara

contiue dan terprogram. Serta hasil rapat kordinasi bidang dan pimpinan kemudian disosialisasikan pada tingkat bawahan.

Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kedisiplinan pada Pegawai Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako Andi Ummu Haeriah, SH, M.Si bahwa:

“Disiplin adalah mematuhi aturan yang ada. apakah pegawai itu dipantau secara langsung atau tidak dalam melaksanakan tugas, mereka harus tetap mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan dan disepakati. Belum semua pegawai Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako yang disiplin masih banyak pegawai yang melalaikan waktu kerja/tidak menghargai waktu dalam bekerja seperti ada yang datang lambat pulangnye cepatdan banyak pegawai yang sering meninggalkan tempat pada jam kerja, itu disebabkan karena faktor mainsetnya tentang budaya kerja yang rendah sehingga diperlukan peningkatan pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Kedisiplinan perlu ditingkatkan walaupun agak susah untuk mengajak kearah tersebut karena butuh proses, disiplin pengaruhnya terhadap pola kerja, ketika pola kerjanya kurang baik maka program-program Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako tidak akan

maksimal pelaksanaannya dan pasti tidak capai target". (wawancara 14 oktober 2016)

Senada dengan pendapat diatas, menurut Hj. Erwansi Harkam, SE :

Disiplin itu adalah menyelesaikan tugas tepat waktu. Dalam hal waktu hanya sebagian kecil yang kurang disiplin dan orangnya itu-itu juga, makanya diperlukan apel pagi dan sore, agar mereka datang dan pulang sesuai dengan aturan. Untuk penyelesaian tugas-tugas para pegawai sudah cukup baik dan disiplin namun masih perlu ditingkatkan sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini. (wawancara tanggal 14 oktober 2016)

Pendapat yang berbeda yang disampaikan oleh Yosep Ola, SH, M.Si:

"Bahwa Kedisiplinan adalah menaati peraturan yang telah ditetapkan, bukan hanya waktu datang dan pulang saja tapi dalam pelaksanaan tupoksinya pun juga harus disiplin. Para pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako hampir sebagian besar sudah disiplin dalam waktu datang dan pulang serta dalam penyelesaian tugas. Reward (tunjangan kinerja) dan punishment yang telah ditetapkan dan diterapkan yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi sikap disiplin para pegawai di Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako. Untuk beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dengan adanya reward dan punishment pasti akan merubah sikapnya menjadi lebih disiplin lagi walaupun memulainya dengan keterpaksaan, lambat laun keterpaksaan jadi kebiasaan yang efeknya pastinya lebih baik". (wawancara 15 oktober 2015).

Untuk meningkatkan kedisiplin dibutuhkan reward dan punishment karena kalau berbicara ke dua hal tersebut antara hak dan kewajiban, ketika kita sudah melaksanakan kewajiban maka seharusnya kita juga mendapatkan hak yang seimbang, begitupun sebaliknya, untuk reward sendiri sebenarnya sudah lebih dari cukup karena

sudah ada gaji dan remunerasi. ketika punishment tidak diterapkan ibarat pepatah mengatakan setitik nila merusak susu sebelanga, maksudnya ada segelintir pegawai yang kurang disiplin dan kemudian tidak diberi sanksi maka pasti akan mempengaruhi secara psikologis sikap kedisiplinan pegawai yang lain. Pimpinan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako sudah mempunyai wacana dan akan direalisasikan untuk memberikan punishment yang berat kepada pegawai yang kurang disiplin dan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, namun beliau masih mencari legalitas data, aturan yang menguatkan sebelum menerapkan pola tersebut.

Tanggung Jawab

Pelaksanaan tanggung jawab dalam budaya kerja pada pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako menurut Andi Ummu Haeriah, SH, M. Si (Kepala Sub Bagian Tenaga Kependidikan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako), yang menyatakan bahwa:

"Belum semua pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tupoksinya. factor intern yang menyebabkan kurang bertanggung jawabnya pegawai, karena seringnya dilakukan mutasi antar bidang, belum selesai tugas dibidang A pindah lagi dibidang B, kurangnya tanggung jawab pegawai dipengaruhi oleh sistem. Ketika bawahan kurang bertanggung jawab dibutuhkan arahan dan bimbingan dari pimpinan langsung, tapi bawahan juga harus pro aktif bertanya apa-apa saja yang harus dikerjakan". (wawancara 14 oktober 2016)

Pendapat di atas dipertegas juga oleh Kepala Bauk yang mengatakan bahwa:

"Kalau masalah tanggung jawab menurut saya erat kaitannya dengan kedisiplinan dan ketekunan, kalau kita disiplin dan tekun maka tanggung jawab akan tupoksi bisa terlaksana dengan baik. Kesimpulannya bahwa belum semua pegawai Biro

Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako bertanggung jawab terhadap tupoksinya". (wawancara tanggal 14 oktober 2016)

Untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai Biro Adminstrasi Umum Dan Keuangan Universitas Tadulako dalam bekerja dibutuhkan arahan, bimbingan, motivasi, *reward* dan *punishment* dari unsur pimpinan dan juga dibutuhkan keterbukaan dari unsur pimpinan dalam mengoreksi hasil kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan belum berjalan dengan baik karena dari 5 aspek yang diteliti dilapangan yaitu:

1. Kejujuran, belum berjalan dengan baik karena masih banyak pegawai yang memberikan hasil laporan pekerjaan tidak sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.
2. Ketekunan, belum berjalan dengan baik, karena masih banyak pegawai yang melalaikan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak mencapai target.
3. Kreatifitas, dalam melaksanakan tugas dapat dikatakan rendah, karena masih ada bidang yang membuat program-program sama dari tahun sebelumnya tanpa adanya perubahan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya koordinasi dan pengawasan dari unsur pimpinan.
4. Kedisiplinan, belum berjalan dengan baik masih ada pegawai yang tidak menghargai waktu
5. Tanggungjawab belum berjalan dengan baik, karena seperti masih adanya pegawai yang menunggu perintah dari atasan baru bekerja, mutasi pegwai juga menjadi salah satu factor yang membuat lemahnya tanggungjawab pegawai BAUK Untad .

Rekomendasi

1. Untuk meningkatkan budaya kerja kejujuran dibutuhkan perubahan perilaku

melalui pendidikan dan pelatihan tentang *behavior change communication*, *ESQ*, dan contoh teladan dari pimpinan.

2. Untuk meningkatkan ketekunan diperlukan motivasi dari pucuk pimpinan melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
3. Untuk meningkatkan kreatifitas pegawai diperlukan rapat kordinasi antar bidang, rapim (rapatpimpinan), pengawasan, evaluasi dan monitoring perencanaan program secara contiue dan terprogram. Serta hasil rapat kordinasi bidang dan pimpinan kemudian disosialisasikan pada tingkat bawahan .
4. Untuk meningkatkan kedisiplinan dibutuhkan *reward* dan *punishment* bagi pegawai
5. Untuk meningkatkan tanggungjawab pegawai BAUK dalam bekerja dibutuhkan arahan ,bimbingan, motivasi dari unsur pimpinan. Dan juga dibutuhkan keterbukaan dari unsur pimpinan dalam mengoreksi hasil kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada Dr. Muh. Nawawi, M.Si dan Dr. Roslinawaty. M.Si. yang telah rela meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan SP., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, 1999, *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama,
- Moleong, Lexy J, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Masagung

- Nawawi, Hadari. 2001. Cetakan ke IV. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Lebih Kompetitif)*. Gadjah Mada.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Budaya Organisasi*, Ed.2, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Osborn D dan Peter P, 2000, *Memangkas Birokrasi*, Ed. Revisi, Jakarta : PPM.
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara.
- PAN-RI, Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta, 2002
- Penelitian Rusdi 2010, "*Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan Bank Mandiri Makassar*, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 70 Tahun 2012.
- Peraturan Pemerintah RI No.100 Tahun 2000, tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Pemerintah RI No.13 Tahun 2002, tentang Perubahan atas PP RI No.100 Tahun 2000, tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Permenpan dan Reformasi Birokrasi RI N0. 39 Tahun 2012, tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Siagian, Sondang P. (1997). *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Undang-Undang No. 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan*
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, *tentang kepegawaian RI*
- Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012, *tentang Pendidikan Tinggi*.
- West, M.A., 2000, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Ed 1, Yogyakarta : Kanisius.